



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

FAKULTA PODNIKATELSKÁ

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT

ÚSTAV FINANCÍ

INSTITUTE OF FINANCES

**PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY Z HLEDISKA
OPTIMALIZACE MZDOVÝCH NÁKLADŮ**

EMPLOYMENT RELATIONSHIPS IN TERMS OF WAGE COSTS OPTIMIZATION

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

Gabriela Kellnerová

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

Mgr. Helena Musilová

BRNO 2017

Zadání bakalářské práce

Ústav: Ústav financí
Studentka: **Gabriela Kellnerová**
Studijní program: Ekonomika a management
Studijní obor: Účetnictví a daně
Vedoucí práce: **Mgr. Helena Musilová**
Akademický rok: 2016/17

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů a se Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně zadává bakalářskou práci s názvem:

Pracovněprávní vztahy z hlediska optimalizace mzdových nákladů

Charakteristika problematiky úkolu:

Úvod

Cíle práce, metody a postupy zpracování

Teoretická východiska práce: Pracovněprávní vztahy z právního, daňového a ekonomického hlediska

Analýza současného stavu (problému) z právního, daňového a ekonomického hlediska

Vlastní návrhy řešení včetně jejich ekonomického zhodnocení

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

Cíle, kterých má být dosaženo:

Studentka provede podrobnou analýzu řešeného pracovněprávního problému, a to jak z hlediska pracovněprávních předpisů, tak i z hlediska ekonomického zhodnocení nákladů. Na základě rešerše odborné literatury obsažené v teoretické části práce navrhne studentka vhodná řešení problému. V návrzích zhodnotí jejich ekonomickou náročnost, klady a zápory a realizovatelnost v praxi. Ve všech částech bakalářské práce, tj. jak v části teoretické, tak i v části analytické a návrhové, se bude studentka věnovat problému komplexně, s využitím znalostí získaných během studia, se zaměřením na problematiku práva, daní, účetnictví a ekonomiky.

Základní literární prameny:

BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0.

HŮRKA, P., K. ELIÁŠ, J. MORÁVEK a kol. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-72-3-857-4.

NEŠČÁKOVÁ, L. Zákoník práce 2014 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. 4. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-2475-124-5.

PAVLÁTOVÁ, J. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4.

SOUŠKOVÁ, M. a M. SPIRIT. Pracovní právo pro ekonomy. Praha: Oeconomica, 2014. ISBN 978-8-245-2067-4.

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2016/17

V Brně dne 28.2.2017

L. S.

prof. Ing. Mária Režňáková, CSc.
ředitel

doc. Ing. et Ing. Stanislav Škapa, Ph.D.
děkan

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá problematikou pracovněprávního vztahu v souladu s platnými právními předpisy České republiky. Zaměřuje se na optimalizaci mzdových nákladů zaměstnavatele při současné poptávce po jeho výrobcích a analyzuje odměny stávajících zaměstnanců za práci přesčas v hlavní sezóně. Na základě provedené analýzy zaměstnavateli předkládá nejvhodnější řešení pro snížení mzdových nákladů.

Abstract

This bachelor thesis deals with matter of labour law relationship in accordance with actual Czech legislation. It focuses on optimization of employer's labor costs in current demand and analyses remunerations for extra work of existing employees in main season. The work presents the most suitable solution for reducing of the labor costs based on the undertaken analysis.

Klíčová slova

pracovní poměr, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, zaměstnanec, zaměstnavatel, mzdové náklady, práce přesčas

Key words

employment, agreement on work performed outside employment, employee, employer, wage costs, work overtime

Bibliografická citace

KELLNEROVÁ, G. *Pracovněprávní vztahy z hlediska optimalizace mzdových nákladů*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2017. 60 s.
Vedoucí bakalářské práce Mgr. Helena Musilová.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je původní a zpracovala jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem ve své práci neporušila autorská práva (ve smyslu Zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně dne 26. května 2017

.....

Gabriela Kellnerová

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala vedoucí mé bakalářské práce Mgr. Heleně Musilové za odborné vedení, ochotu, cenné rady a především čas, který mi při psaní bakalářské práce věnovala. Dále bych chtěla poděkovat podnikateli a jeho zaměstnancům za poskytnuté rozhovory a informace.

OBSAH

ÚVOD	11
CÍLE PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ	12
1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE	13
1.1 Pracovně právní vztahy	13
1.1.1 Závislá práce	14
1.2 Vznik pracovněprávního vztahu a jeho účastníci	14
1.2.1 Vznik pracovního poměru	14
1.2.2 Zaměstnanec	15
1.2.3 Zaměstnavatel	15
1.2.4 Postup před vznikem pracovního poměru	15
1.3 Pracovní smlouva	16
1.3.1 Podstatné náležitosti pracovní smlouvy	16
1.4 Pracovní poměr na dobu určitou	17
1.5 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	17
1.5.1 Dohoda o provedení práce	18
1.5.2 Dohoda o pracovní činnosti	18
1.6 Odměňování zaměstnanců	19
1.6.1 Mzda	19
1.6.2 Odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	20
1.6.3 Kompenzace práce přesčas	20
1.6.4 Příplatek za práci v sobotu a v neděli	21
1.7 Průměrný hodinový výdělek	21
1.8 Náklady a jejich členění	22
1.9 Účtování o mzdách	23

1.9.1	Výpočet mzdy	23
1.9.2	Daňové souvislosti výplaty mzdy	24
1.10	Zákonné odvody za zaměstnance	25
1.10.1	Pojistné na sociální zabezpečení	25
1.10.2	Pojistné na veřejné zdravotní pojištění	26
1.11	Daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti	26
1.11.1	Způsob zdanění	27
1.12	Prohlášení poplatníka k uplatnění měsíčních slev na dani	27
1.13	Shrnutí teoretické části	28
2	ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU	29
2.1	Představení zaměstnavatele	29
2.2	Organizační zaměstnavatele	30
2.2.1	Zaměstnanci společnosti	31
2.2.2	Požadavky na nové zaměstnance	31
2.2.3	Pracovní doba	32
2.3	Proces přijímání zaměstnanců	32
2.4	Mzdové náklady zaměstnavatele	32
2.5	Analýza mzdových nákladů	33
2.5.1	Mzdové náklady zaměstnavatele ve vedlejší sezóně – druh práce dělník	33
2.5.2	Mzdové náklady zaměstnavatele za práci přesčas – druh práce dělník	34
2.5.3	Mzdové náklady zaměstnavatele – druh práce administrativní pracovníce, obchodní zástupce, mistr	38
2.6	Roční mzdové náklady zaměstnavatele	39
2.7	Shrnutí analytické části	40
3	VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ	41
3.1	Návrhy na snížení mzdových nákladů v hlavní sezóně	41

3.2	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	41
3.2.1	Dohoda o provedení práce	42
3.2.2	Dohoda o pracovní činnosti	44
3.3	Náhradní volno za práci přesčas	46
3.4	Dohoda o provedení práce a náhradní volno za práci přesčas	49
3.5	Shrnutí a zhodnocení návrhů úspory mzdových nákladů	51
ZÁVĚR		53
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ		55
SEZNAM OBRÁZKŮ		59
SEZNAM TABULEK		60

ÚVOD

Pro svou bakalářskou práci jsem si vybrala téma z oblasti práva týkající se pracovněprávních vztahů. Každý člověk, ať chce nebo ne, se v životě stane účastníkem pracovněprávního vztahu ať už na straně zaměstnance či zaměstnavatele. Tato problematika je složitá a rozsáhlá, avšak velmi důležitá pro každého z nás, neboť v práci trávíme velkou část našeho života. Pracovněprávní vztahy jsou upraveny zejména v zákoníku práce, souvisejí s nimi však i další zákony jako např. zákon o dani z příjmu, občanský zákoník, zákon o sociálním zabezpečení nebo zákon o veřejném zdravotním pojištění.

V bakalářské práci se věnuji optimalizaci mzdových nákladů u konkrétního subjektu. Tohoto zaměstnavatele jsem si vybrala, neboť v minulých měsících získal nové zakázky a rozšířil výrobu (Jednatel, 2016). S touto skutečností je spojené zvýšení mzdových nákladů v důsledku přesčasové práce zaměstnanců. Domnívám se, že zaměstnavatel v roce 2016 nevyužil vhodného postupu při organizaci práce na nových zakázkách a existují jiné varianty, při kterých by v dalších letech mohl dosáhnout úspory mzdových nákladů. Jedná se například o přijetí dočasně vypomáhajících zaměstnanců na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Bakalářská práce je rozdělena do tří hlavních částí. V teoretické části vysvětluji pojmy, které jsou nezbytné k pochopení pracovněprávních vztahů, a v bakalářské práci je dále používám. Problematicke pracovněprávních vztahů se zde věnuji jak z právního, tak daňového, ekonomického a účetního hlediska. Při zpracování této části čerpám zejména ze zákoníku práce s odborným komentářem, z dalších souvisejících zákonů a odborné literatury. Teoretická část je podkladem pro analytickou i návrhovou část práce. V analytické části představím podnikatele, vymezím požadavky zaměstnavatele na zaměstnance a organizační strukturu. Rovněž přiblížím současný stav odměňování zaměstnanců. Ve vlastních návrzích nejprve zhodnotím provedenou analýzu a na základě propočtů navrhnu možné snížení mzdových nákladů. Jednotlivé návrhy hodnotím z ekonomického, daňového i účetního hlediska (Jednatel, 2016).

CÍLE PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ

Hlavním cílem bakalářské práce je navrhnout zaměstnavateli optimalizaci mzdových nákladů. Dílčím cílem práce je analýza současné situace zaměstnavatele z hlediska přesčasové práce zaměstnanců a jejich odměňování. Výsledkem provedené analýzy je návrh úspory mzdových nákladů na zaměstnance s druhem práce dělník v hlavní sezóně, tedy v měsících červen, červenec a srpen. V roce 2016 zaměstnanci kvůli zvýšené poptávce po zboží v těchto měsících pracovali i o víkendu a dohromady odpracovali 270 hodin práce přesčas za celý rok. Zaměstnavatel musel zaměstnancům platit příplatky za práci přesčas a za práci o víkendu což vedlo ke zvýšení celkových mzdových nákladů. Výsledkem této části je tedy analýza současného odměňování zaměstnanců a výše mzdových nákladů zaměstnavatele. Provedená analýza následně slouží pro návrhovou část práce.

Nejprve jsem oslovila podnikatele a seznámila se s podnikatelskou činností subjektu. Poté jsem na základě rozhovoru s administrativní pracovnící a jednatelem společnosti vymezila problém, který budu v práci analyzovat. Podnikatel, kterého jsem oslovila, podniká v oblasti výroby nábytku. Po nahlédnutí do interních dokumentů, prostudování souvisejících zákonů a odborné literatury jsem vypracovala teoretickou část práce. Tato část zahrnuje poznatky týkající se vzniku pracovněprávního vztahu a vymezuje některé pojmy nutné k pochopení této problematiky. Věnuji se zde pracovněprávním vztahům také z hlediska účetního, daňového a ekonomického.

V třetí, analytické části je subjekt krátce představen a jsou zde nastíněny současné mzdové náklady podnikatele. Na základě provedených analýz a získaných informací z odborné literatury jsem v poslední, návrhové části práce, navrhla podnikateli nejefektivnější způsob snížení mzdových nákladů v hlavní sezóně jak z ekonomického, tak daňového hlediska.

Při psaní bakalářské práce jsem využila několik metod zpracování, zejména osobních rozhovorů s administrativní pracovnící a jednatelem společnosti. Jako další metodu při zpracování jsem využila literární rešerši. Práce čerpá z odborné literatury, souvisejících zákonů a interních dokumentů společnosti. Dále využívám metodu porovnávání, kde porovnávám navrhované možnosti ke snížení mzdových nákladů (Zeman, 2013).

1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE

Kapitola s názvem teoretická východiska práce se zaměřuje na objasnění základních pojmů souvisejících s pracovněprávními vztahy. Tato část slouží jako podklad pro následující analytickou část bakalářské práce. Definuji zde základní pojmy týkající se vzniku a trvání pracovněprávního vztahu. Dále se zde věnuji pracovním smlouvám, dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr a odměňování zaměstnanců. V závěru teoretické části se zabývám mzdami a povinnými odvody z mezd, náklady a jejich členěním, daní z příjmů fyzických osob, účtováním o mzdách a příspěvky za práci přesčas a o víkendu.

1.1 Pracovně právní vztahy

Základním právním předpisem, který se věnuje pracovněprávním vztahům, je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Smyslem a účelem zákoníku práce a ostatních souvisejících předpisů je regulovat výkon závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Na druhé straně mají zajistit zaměstnanci odpovídající podmínky při výkonu závislé práce (Janečková, 2014, s. 9).

Zákoník práce vyjmenovává základní pravidla týkající se realizace pracovněprávních vztahů a vyjadřuje hlavní hodnoty, o které se opírají. Pracovněprávní vztahy jsou vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, které vznikají při výkonu závislé práce. Jedná se o dlouhodobý osobní vztah, v němž je zaměstnanec organizačně podřízen svému zaměstnavateli a musí vykonávat a respektovat pokyny, které mu dává (Stránský, Heppnerová, 2016).

Dle zákoníku práce jsou základními pracovněprávními vztahy, které mohou vzniknout pouze se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele:

- pracovní poměr,
- právní vztah založený dohodou o pracovní činnosti,

- právní vztah založený dohodou o provedení práce (Chládková, Bukovjan, 2014, s. 96).

1.1.1 Závislá práce

Dle § 2 odstavce 1 zákoníku práce definice závislé práce zní: „*Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*“ (Andraščíková, Hloušková, Hofmannová, Knebl, Schmied, Tomandlová, Trylč, 2016, s. 32). Dále zákoník práce uvádí, že závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, a to na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě (Pavlátová, 2014, s. 12 - 13).

1.2 Vznik pracovněprávního vztahu a jeho účastníci

Za účastníky pracovně právního vztahu jsou dle zákoníku práce považováni zaměstnanec a zaměstnavatel, mezi kterými dochází ke vzniku pracovněprávního vztahu na základě pracovní smlouvy nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Obě tyto strany mají ze zákona své jasně dané povinnosti (Stránský, Heppnerová, 2016, s. 49).

1.2.1 Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr je vytvářen jakožto závazkový vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Vzniká na základě pracovní smlouvy, tedy dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo na základě jmenování, tedy dnem jmenování na pracovní místo (Andraščíková, Hloušková, Hofmannová, Knebl, Schmied, Tomandlová, Trylč, 2016, s. 85).

1.2.2 Zaměstnanec

Dle § 6 zákoníku práce definice zaměstnance zní: „*Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.*“ (Andraščíková, Hloušková, Hofmannová, Knebl, Schmied, Tomandlová, Trylč, 2016, s. 38). V § 35 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, je dále upravena zásada, že uzavřít pracovní smlouvu nebo některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr může nezletilý, který dovršil 15 let a zároveň ukončil povinnou školní docházku (Porubiaková, 2016, s. 14).

1.2.3 Zaměstnavatel

Dle § 7 zákoníku práce, definice zaměstnavatele zní: „*Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.*“ (Andraščíková, Hloušková, Hofmannová, Knebl, Schmied, Tomandlová, Trylč, 2016, s. 41). Zaměstnavatelem může být fyzická osoba, právnická osoba a může to být i občan bez jakéhokoliv oprávnění k činnosti podle zvláštních předpisů. Taktéž může fyzická osoba zaměstnávat jinou fyzickou osobu pro osobní potřebu, která nijak nesouvisí s výdělečnou činností (Andraščíková, Hloušková, Hofmannová, Knebl, Schmied, Tomandlová, Trylč, 2016).

1.2.4 Postup před vznikem pracovního poměru

Úpravu postupu zaměstnavatele při vzniku pracovního poměru obsahují ustanovení § 30 – 32 zákoníku práce. Zaměstnavatel si vybírá zaměstnance z uchazečů o pracovní místo podle splňování požadavků na kvalifikaci, dalších zvláštních požadavků nebo zvláštních schopností. Zaměstnavatel nesmí po uchazečích z pravidla vyžadovat informace zejména o těhotenství, sexuální orientaci, původu, rodinných a majetkových poměrech, trestněprávní bezúhonnosti nebo náboženství. Před uzavřením pracovní smlouvy musí zaměstnavatel budoucího zaměstnance seznámit s právy a povinnostmi, které by se ho v pracovním poměru týkaly, s podmínkami odměňování za práci a pracovními podmínkami (Soušková, Spirit, 2014, s. 56).

1.3 Pracovní smlouva

Pracovní smlouva je smlouva mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, obsahující ujednání vzájemně dohodnuty smluvními stranami. Obsah smlouvy by měl tedy vyjadřovat dohodu obou smluvních stran týkající se jejich vzájemných práv a povinností. Vše co je obsahem smlouvy, může být později změněno pouze vzájemnou dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (Stránský, Heppnerová, 2016, s. 62).

1.3.1 Podstatné náležitosti pracovní smlouvy

Dle § 34 odstavce 1, zákoníku práce musí pracovní smlouva obsahovat následující podstatné náležitosti:

- 1) druh práce – vyjadřuje, jaké práce bude zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, a proto by měl být ve smlouvě sjednán co nejpřesněji (Stránský, Heppnerová, 2016, s. 63-64),
- 2) místo výkonu práce – udává, na jakém místě bude zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat práci. Zákon umožňuje, aby bylo sjednáno více míst výkonu práce, a nijak neomezuje jak široce či úzce bude místo výkonu práce sjednáno (Porubiaková, 2016, s. 27),
- 3) den nástupu do práce – je velmi důležité ho stanovit, neboť tímto dnem dochází ke vzniku pracovního poměru. Vzhledem ke skutečnosti, že den nástupu do práce se nemusí shodovat s faktickým nástupem do práce, může den nástupu do práce připadnout na svátek, sobotu či neděli (Stránský, Heppnerová, 2016, s. 67-69).

Dle § 37 odstavce 1, zákoníku práce musí pracovní smlouva dále obsahovat jméno a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou nebo jméno a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou, údaje o délce dovolené, údaje o výpovědních dobách, údaje o týdenní pracovní době a jejím rozvržení, údaje o mzdě nebo platu a způsobu odměňování a údaje o kolektivních smlouvách (Andraščíková, Hloušková, Hofmannová, Knebl, Schmied, Tomandlová, Trylč, 2016).

Dále je do pracovní smlouvy vhodné sjednat např. souhlas s vysíláním na pracovní cesty, konkurenční doložku, místo pravidelného pracoviště, konkurenční ujednání, zkušební dobu nebo ochranu důvěryhodných informací a vymežit předmět obchodního tajemství. Dá se tedy konstatovat, že v pracovní smlouvě lze sjednat cokoli co obsahem a účelem odpovídá dobrým mravům i zákonu (www.epravo.cz).

1.4 Pracovní poměr na dobu určitou

Zaměstnavatelé nemohou vždy svým zaměstnancům nabídnout, aby jejich pracovní poměr trval po dobu neurčitou. Vedou je k tomu především provozní důvody, zástup za dosavadního zaměstnance, který čerpá překážku v práci na své straně nebo omezená doba trvání výkonu určitých prací (Jouza, 2016, s. 68).

Maximální doba trvání pracovního poměru na dobu určitou se může dle § 39 ZP sjednat nejdéle na 3 roky s tím, že toto trvání pracovního poměru může být ještě dvakrát opakováno. Opakováním se také rozumí jeho prodloužení. Smluvní strany tedy mohou uzavřít pracovní poměr na dobu určitou maximálně na 9 let (Jouza, 2016, s. 68).

1.5 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

I když jsme zvyklí, že vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jsou většinou upraveny v pracovních smlouvách, mohou být dohodnuty i v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr (Porubiaková, 2016, s. 127-128). Oproti pracovnímu poměru mají pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr doplňkový charakter, jsou ovládány větší flexibilitou a smluvní volností. Další významný rozdíl spočívá v tom, že zaměstnavatel není povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu, tzn., že zaměstnavatel nemusí vypracovávat rozvrh pracovní doby do směn (Stránský, Heppnerová, 2016).

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr může k výkonu určitých dalších prací uzavřít zaměstnanec se zaměstnavatelem, u kterého vykonává práci v pracovním poměru. V tomto případě se již musí jednat o jiný druh práce, než vykonává

zaměstnanec v pracovním poměru. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou dvě – dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce (Dandová, 2015).

1.5.1 Dohoda o provedení práce

U dohody o provedení práce zákon stanoví pouze rozsah práce na kalendářní rok, a to na 300 hodin. Zároveň platí, že pokud zaměstnanec se stejným zaměstnavatelem uzavře v kalendářním roce více dohod o provedení práce, jejich rozsah se sčítá. Základním důvodem omezení rozsahu výkonu práce je jednak skutečnost, že tento pracovněprávní vztah neposkytuje zaměstnanci téměř žádnou ochranu a jednak zvláštní režim, který je pro tuto dohodu založen ve vztahu k odvodům nemocenského, důchodového a zdravotního pojištění (Stránský, Heppnerová, 2016, s. 217). Odvody pojistného se týkají zaměstnanců, kterým v kalendářním měsíci náleží odměna vyšší než 10 000 Kč. Zaměstnanci jsou pak účastníci nemocenského, tím i důchodového, a zdravotního pojištění (Dandová, 2015).

Dohoda o provedení práce musí být písemná a zároveň v ní musí být uvedená doba, na jakou se uzavírá. Věcný obsah není zákonem určen, je ponechán na dohodě smluvních stran. Z § 138 zákoníku práce pouze vyplývá, že dohoda má obsahovat vymezení pracovního úkolu a výši odměny za vykonanou práci (Neščáková, 2014).

1.5.2 Dohoda o pracovní činnosti

Právní úprava u dohody o pracovní činnosti je oproti dohodě o provedení práce o něco obsažnější a složitější. Zůstává však zachován značný prostor pro uspořádání pracovněprávního vztahu tak, aby odpovídal představám obou zúčastněných stran. Maximální rozsah práce u dohody o pracovní činnosti je stanoven v průměru polovinou stanovené pracovní doby, tzn. maximálně 20 hodin týdně, nejdéle však za období 52 týdnů (Stránský, Heppnerová, 2016). Pracovně právní vztah sjednaný dohodou o pracovní činnosti zakládá účast na důchodovém a nemocenském pojištění. Odměna zaměstnance tedy podléhá stejným odvodům jako mzda či plat, přičemž rozhodný příjem musí dosáhnout minimálně 2 500 Kč za kalendářní měsíc (Dandová, 2015, s. 73).

Dohoda o pracovní činnosti může být uzavřena na dobu určitou i neurčitou a musí být uzavřena písemně. Po obsahové stránce musí dohoda o pracovní činnosti dle § 76 odstavce 4, zákoníku práce obsahovat konkrétní sjednanou práci, pracovní dobu a dobu, na kterou se dohoda uzavírá (Andraščíková, Hloušková, Hofmannová, Knebl, Schmied, Tomandlová, Trylč, 2016, s. 164-165).

1.6 Odměňování zaměstnanců

Každému zaměstnanci náleží za vykonanou práci odměna ve formě mzdy, platu nebo odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zákoník práce předpokládá, že na výši mzdy se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodne v rámci pracovní smlouvy. Dohoda o výše mzdy však není podstatou náležitosti pracovní smlouvy (Andraščíková, Hloušková, Hofmannová, Knebl, Schmied, Tomandlová, Trylč, 2016).

Rozdíl mezi platem a mzdou spočívá v povaze zaměstnavatele. Platem jsou odměňováni zaměstnanci veřejného sektoru, zatímco mzdou jsou odměňováni zaměstnanci v pracovním poměru u zaměstnavatele působícího v podnikatelském sektoru (Machač, 2014, s. 88 – 89). Vzhledem ke skutečnosti, že vybraným subjektem je podnikatel, nebudu se již dále v bakalářské práci problematice platu věnovat.

1.6.1 Mzda

Mzda představuje peněžitou i nepeněžitou odměnu, která přísluší zaměstnanci za odvedenou práci za podmínek sjednaných v pracovní smlouvě. Dohoda o výši mzdy nemusí mít písemnou formu. Není-li mzda dohodnuta, může jí zaměstnavatel jednostranně určit mzdovým výměrem nebo jednostranně stanovit vnitřním předpisem. Vždy je však vázán zásadou stejné odměny za odvedenou práci či za práci stejné hodnoty, zákazem diskriminace, minimální a zaručenou mzdou (Machač, 2014, s. 88).

Za minimální mzdu se považuje nejnižší přípustná odměna za práci v základním pracovněprávním vztahu. Do mzdy se pro tyto účely nezahrnuje příplatek za práci v noci, za přesčas, za práci ve ztíženém pracovním prostředí ani příplatek za práci ve

svátcích nebo o víkendech. (Andraščíková, Hloušková, Hofmannová, Knebl, Schmied, Tomandlová, Trylč, 2016, s. 227-228). K 1. lednu 2017 je stanovená sazba minimální měsíční mzdy, při pracovní době 40 hodin týdně, ve výši 11 000 Kč. Hodinová sazba minimální mzdy činí 66 Kč (www.mpsv.cz).

1.6.2 Odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Za práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nepřísluší zaměstnanci mzda, ale odměna. Dle § 138 zákoníku práce sjedná podmínky a výši odměny zaměstnavatel se zaměstnancem v příslušné dohodě. Od tohoto pravidla však není zakázáno se odchýlit a odměnu lze např. stanovit vnitřním předpisem nebo sjednat v kolektivní smlouvě (Šubrt, 2016, s. 67).

Odměňování zaměstnanců se neřídí zákonnými pravidly o mzdě a platu, tím pádem nemusí zahrnovat povinné složky mzdy či platu jako jsou např. příplatky za práci v noci, za práci ve svátek, v sobotu a v neděli apod. Zákoník práce nestanoví žádnou maximální výši odměny, avšak odměna nemůže být zcela libovolná. Zákoníkem práce je na tyto odměny přímo vztažena právní úprava minimální mzdy. Platí zde také zásada rovnosti v odměňování, která stanoví, že za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší zaměstnanci stejná mzda, plat či odměna z dohody (Šubrt, 2016, s. 67 - 68).

1.6.3 Kompenzace práce přesčas

Práce přesčas není plánovaná součást pracovního rozvrhu a je možná ji konat pouze na základě pokynů zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem. Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši nejméně 25 % průměrného hodinového výdělku (Hůrka, Eliáš, Morávek, 2014, s. 265). Zaměstnanec se také může se zaměstnavatelem dohodnout na čerpání náhradního volna namísto příspěvku. Pokud však není zaměstnanci náhradní volno poskytnuto nejpozději do 3 po sobě jdoucích kalendářních měsíců od výkonu práce přesčas, přísluší zaměstnanci plat za práci přesčas (Hůrka, 2015, s. 282).

Dle zákoníku práce je možné, aby byla mzda sjednána s přihlédnutím k případné práci přesčas. Nelze k tomu však využít vnitřních předpisů nebo mzdový výměr. V takovém

případě musí být dohodnut maximální rozsah práce přesčas, v kalendářním roce, v rozsahu nejvýše 150 hodin ročně. Za takto dohodnutý rozsah práce přesčas zahrnutý ve mzdě, nepřísluší zaměstnancům jiná dosažená mzda ani příplatek za práci přesčas (Šubrt, 2016, s. 56). Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období není zahrnována práce přesčas, za kterou bylo poskytnuto náhradní volno (Kocianová, Zrutský, 2015).

1.6.4 Příplatek za práci v sobotu a v neděli

Za dobu práce o víkendu přísluší k dosažené mzdě zaměstnance příplatek, a to nejméně ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku. Je však možné si sjednat jinou minimální výši příplatku nebo jiný způsob jeho určení. Sobota a neděle jsou kalendářní dny, a proto jsou posuzovány od 0:00 do 24:00 (Šubrt, 2016).

Příplatkem za práci v sobotu a v neděli se zaměstnancům kompenzuje újma způsobená zásahem do jejich osobního života. Příplatek oceňuje obtížnost pracovních podmínek vyplývající z nutnosti pracovat v uvedené dny, pokud podmínky zaměstnavatele vyžadují, aby směna byla zaměstnanci rozvržena na sobotu nebo neděli. Tato kompenzace přísluší zaměstnancům bez ohledu na to, zda pracují v sobotu či v neděli výjimečně nebo nahodile (Hůrka, Eliáš, Morávek, 2014, s. 329-330).

1.7 Průměrný hodinový výdělek

Pro pracovní právní účely se průměrný hodinový výdělek určuje z hrubé mzdy nebo platu zúčtované k výplatě v rozhodném období a z doby odpracované v rozhodném období, za které zaměstnanci přísluší mzda nebo plat. Rozhodným obdobím se rozumí bezprostředně předcházející kalendářní čtvrtletí (Schmied, Klímová, Saláčová, 2016). Tento průměrný výdělek se počítá na 2 platná desetinná místa a platí po celé následující kalendářní čtvrtletí. V případě, že zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 pracovních dnů, používá se místo průměrného hodinového výdělku pravděpodobný výdělek (Klímová, Janoušek, Pfeilerová, 2016, s. 47-48).

1.8 Náklady a jejich členění

Náklady na pracovní sílu patří ke skupině kritických nákladů podniku. Na druhou stranu významně ovlivňují, jak je podnik produktivní a výkonný (Kljenak, 2015). Jsou to částky vyjádřené v peněžních jednotkách, které podnik účelně vynaložil na získání výnosů, a jsou syntetickým ukazatelem kvality činnosti podniku. Musí vždy souviset s výnosy příslušného období; musí být zajištěna věcná a časová shoda výnosů a nákladů s vykazovaným obdobím (Synek, 2011).

Náklady podniku jsou tvořeny:

- běžnými provozními náklady (spotřeba materiálu a energie, osobní náklady),
- odpisy dlouhodobého majetku,
- ostatními provozními náklady,
- finančními náklady (úroky a jiné finanční náklady) (Synek, 2011).

Mzdové náklady se řadí do skupiny běžných provozních nákladů respektive do osobních nákladů a do skupiny variabilních nákladů, tedy těch, které se mění s objemem produkce. Osobní náklady se řadí do účetní skupiny 52 – Osobní náklady. Pro zachycení vztahů mezi organizací a zaměstnanci slouží účtová skupina 33 – Zúčtování se zaměstnanci a institucemi. V účtové skupině 33 jsou většinou vytvářeny závazkové účty a jeden účet pohledávek. Jsou to:

- 331 – Zaměstnanci,
- 333 – Ostatní závazky vůči zaměstnancům,
- 335 – Pohledávky za zaměstnanci (Vybíhal a kol., 2016, s. 368).

1.9 Účtování o mzdách

Zúčtovací vztahy k zaměstnancům se týkají hlavně mzdové problematiky, se kterou také souvisejí otázky spojené se zaúčtováním zálohy na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti, z penzijního pojištění, ze sociálního a zdravotního pojištění a z dalších srážek z mezd (Vybíhal a kol., 2016, s. 368).

Základním vnitřním účetním dokladem pro zaúčtování mezd je výplatní a zúčtovací listina. Obsahuje všechny složky hrubé mzdy, všechny srážky ze mzdy, čistou mzdu a mzdu k výplatě za každého zaměstnance. Kromě zúčtovací a výplatní listiny je zaměstnavatel povinen vést mzdové listy. Ty se vedou pro každého jednotlivého zaměstnance a představují analytickou evidenci k účtu 331 – Zaměstnanci (Šubrt, Leiblová, Příhodová, 2014).

Tab. 1: Účtování mezd (Zdroj: vlastní zpracování dle zákona o účetnictví)

Účetní případ	Účty MD	Účty D
Hrubá mzda	521 - Mzdové náklady	331 - Zaměstnanci
Výplata mzdy	331 - Zaměstnanci	211 – Pokladna / 221 - Bankovní účty
Sociální a zdravotní pojištění zaměstnance	331 - Zaměstnanci	336 - Zúčtování s institucemi sociálního a zdravotního pojištění
Sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatele	524 - Zákonné sociální a zdravotní pojištění	336 - Zúčtování s institucemi sociálního a zdravotního pojištění
Záloha na daň z příjmu	331 - Zaměstnanci	342 - Ostatní přímé daně

1.9.1 Výpočet mzdy

Mzda i plat jsou zaměstnancům vypláceny v Kč. Poskytovat je v jiné měně je možné pouze po splnění podmínek uvedených v § 143 odst. 2 zákoníku práce. Mzda i plat se vyplácejí v pracovní době a na pracovišti, nebylo-li dohodnuto jinak. Povinnost poskytovat mzdu nebo plat bezhotovostně na účet je omezena v § 143 odst. 1 zákoníku práce na případy, kdy se tak zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou (Brůha, Bukovjan, Čornejová, 2016, s. 214).

Mzda i plat jsou osobním nárokem zaměstnance. Zaměstnavatel může dle zákoníku práce provádět srážky ze mzdy nebo platu, ale i z jiných příjmu zaměstnanců dosažených v pracovněprávním vztahu vymezených zákoníkem práce. Zaměstnavatel je oprávněn srazit zaměstnanci pouze takové částky, které jsou uvedeny v § 147 zákoníku práce, a to i bez souhlasu zaměstnance (Brůha, Bukovjan, Čornejová, 2016, s. 215).

Tab. 2: Výpočet čisté mzdy zaměstnance (zdroj vlastní zpracování dle Stouhal, 2015)

Hrubá mzda zaměstnance
+ sociální pojištění za zaměstnavatele (25%)
+ zdravotní pojištění za zaměstnavatele (9%)
= Superhrubá mzda (zaokrouhlená na celé stokoruny nahoru)
Superhrubá mzda * 0,15
- slevy na dani
= Záloha na daň
Hrubá mzda zaměstnance
- sociální pojištění za zaměstnance (6,5%)
- zdravotní pojištění za zaměstnance (4,5%)
- záloha na daň
= Čistá mzda zaměstnance

1.9.2 Daňové souvislosti výplaty mzdy

Výdaje zaměstnavatele vynaložené na výplatu mzdy, platu nebo odměn z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou dle zákona o daních z příjmu daňově uznatelné, neboť jsou výdajem vynaloženým na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Toto ustanovení se týká nákladů spojených s výplatou mzdy v hotovosti, zaslání mzdy zaměstnanci prostřednictvím pošty a poukázáním mzdy zaměstnanci na jeden jeho účet u poskytovatele platebních služeb (Šubrt, 2016, s. 313).

1.10 Zákonné odvody za zaměstnance

Měsíční vypočtená mzda zaměstnance ještě není určena k výplatě zaměstnanci, neboť se jedná o hrubý výdělek či hrubou mzdu. Z této hrubé mzdy je pak nutno srazit srážky ze mzdy, mezi které patří pojistné na sociální zabezpečení a pojistné na veřejné zdravotní pojištění (Bělina, 2014, s. 247).

1.10.1 Pojistné na sociální zabezpečení

Sociální zabezpečení má za úkol poskytovat občanům jistotu, že v případě vzniku tzv. sociální události mu z tohoto pojistného systému bude poskytnuta jistá finanční kompenzace (Kukalová, Moravec, 2015). Sociální událostí se dle § 3 zákona o nemocenském pojištění rozumí událost, s níž je spojen nárok na dávku nemocenského pojištění. Jedná se o nařízení karantény, vznik potřeby ošetřování nebo péče o člena domácnosti, vznik dočasné pracovní neschopnosti, nástup na peněžitou pomoc v mateřství a převedení zaměstnankyně na jinou práci nebo ustanovení příslušnice na jiné služební místo (Ženíšková, Přib, 2016, s. 12). Podmínkou účasti na pojištění je dosažení určitého příjmu v daném kalendářním měsíci – tzv. rozhodné částky, která činí 2 500 Kč. Sazba sociálního pojištění je stanovena na 25 % z vyměřovacího základu pro zaměstnance, přičemž 21,5 % odvádí zaměstnavatel na důchodové pojištění, 2,3 % na nemocenské pojištění a 1,2 % odvádí jako příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Zaměstnanec odvádí ze svého vyměřovacího základu pojistné pouze na důchodové pojištění, a to ve výši 6,5 %. Vyměřovacím základem zaměstnance se rozumí úhrn příjmů, které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním zakládajícím účast na nemocenském pojištění. Vyměřovacím základem zaměstnavatele se rozumí celková částka odpovídající úhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců. (Kukalová, Moravec, 2015).

Zaměstnavatel má tedy jako poplatník povinnost odvádět a platit ze svých příjmů pojistné za zaměstnance. Dále pak má povinnost vypočítat a následně odvést pojistné i za zaměstnance, které mu srazí z jeho příjmu, a to na účet příslušné OSSZ (Kukalová, Moravec, 2015).

1.10.2 Pojistné na veřejné zdravotní pojištění

Pojistné na veřejné zdravotní pojištění slouží k financování zdravotní péče, která je poskytována poskytovateli zdravotní péče. Sazba zdravotního pojištění je stanovena jednotně, a to ve výši 13,5 % z příslušného vyměřovacího základu. U zaměstnance a zaměstnavatele se tato společná sazba rozděluje v poměru 1/3 pro zaměstnance a 2/3 pro zaměstnavatele - pojistné hrazené za zaměstnance. Vyměřovacím základem zaměstnance se rozumí úhrn příjmů ze závislé činnosti, které jsou předmětem daně z příjmu fyzických osob podle zákona o daních z příjmu a zároveň nejsou od daně osvobozeny, a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním. Minimálním vyměřovacím základem pro zaměstnance je minimální mzda, která je platná v měsíci, za který se pojistné odvádí (Kukalová, Moravec, 2015).

Zákon o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů stanovuje zaměstnavateli povinnost odvést pojistné na zdravotní pojištění za své zaměstnance, a to bez výjimky. Není možné, aby si pojistné na zdravotní pojištění z příjmu ze zaměstnání hradil zaměstnanec sám, a to i kdyby se tak dohodli. Zaměstnavatel je povinen vypočítat výši pojistného za sebe i zaměstnance a odvést je na účet příslušné zdravotní pojišťovny. Pojistné za zaměstnance pak zaměstnavatel hradí za jednotlivé kalendářní měsíce a je splatné od 1. dne do 20. dne následujícího kalendářního měsíce (Kukalová, Moravec, 2015).

1.11 Daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti

Příjmy ze závislé činnosti jsou zejména příjmy z pracovněprávního nebo obdobného poměru, v nichž je poplatník při výkonu práce povinen dbát příkazu plátce. Jsou to také plnění poskytovaná v souvislosti s výkonem funkce v orgánech obcí a jiných orgánech územní samosprávy, spolicích, státních orgánech a zájmových sdružení (Zákon č. 586/1992 Sb.).

V rámci dílčího základ daně z příjmu ze závislé činnosti se zdaňují mzdy a platy, tudíž se to týká největšího počtu poplatníků. Odpovědnost za včasné a řádné plnění daňové povinnosti je ponechána zaměstnavateli. Zaměstnanec od zaměstnavatele obdrží mzdu

již po zdanění, tedy po odpočtu zálohy na daň a sociálního pojistného. Právní úprava týkající se této oblasti je popsána v zákoně o daních z příjmu (Vančurová, Láchová, 2016, s. 167).

1.11.1 Způsob zdanění

Pro způsob zdanění mzdy daní z příjmu ze závislé činnosti je rozhodné, zda zaměstnanec u svého zaměstnavatele podepsal prohlášení k dani či nikoliv.

- 1) Pokud má zaměstnanec podepsané prohlášení k dani, je daň z příjmu sražena ve formě zálohy na daň.
- 2) Nemá-li zaměstnanec podepsané u svého zaměstnavatele prohlášení k dani, pak je způsob zdanění následující:
 - u dohod o provedení práce při hrubé mzdě do 10 000 Kč – srážková daň,
 - v ostatních případech – záloha na daň (Štohl, 2016, s. 30).

Záloha na daň z příjmu ze závislé činnosti je povinnou platbou ve výši 15%, která se sráží v průběhu celého zdaňovacího období, kdy konečná daňová povinnost není ještě známá a započte se na celoroční daňovou povinnost poplatníka po skončení zdaňovacího období. Základem daně jsou pak příjmy ze závislé činnosti navýšené o částku odpovídající pojistnému na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistnému na veřejné zdravotní pojištění (Štohl, 2016, s. 30).

1.12 Prohlášení poplatníka k uplatnění měsíčních slev na dani

Aby mohl zaměstnanec přihlídnout při srážení měsíčních záloh ke slevám na dani na poplatníka, studium nebo invaliditu a k daňovému zvýhodnění, musí podepsat prohlášení zaměstnavatele (poplatníka), které obsahuje prohlášení o tom, jaké jsou u poplatníka dány skutečnosti pro přiznání těchto slev (Brychta, 2015, s. 95).

Zaměstnanec musí prohlášení k dani podepsat nejpozději:

- do 30 dnů po vstupu do zaměstnání,
- každoročně nejpozději do 15. února na příslušené zdaňovací období (Brychta, 2015, s. 95).

Nemá-li zaměstnanec prohlášení k dani podepsané, bere zaměstnavatel při srážení záloh v úvahu pouze osvobozené částky a částky pojistného (Brychta, 2015, s. 95).

1.13 Shrnutí teoretické části

V teoretické části jsem vymezila základní pojmy týkající se pracovněprávních vztahů. V prvních kapitolách věnuji pozornost pracovní smlouvě a jejím náležitostem a dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr. V další části se věnuji odměňování zaměstnanců, povinným odvodům z mezd a příplatkům za práci přesčas a o víkendu. V posledních kapitolách vymezuji pracovněprávní vztahy z daňového, ekonomického a účetního hlediska. Teoretická část práce je podkladem pro analytickou i návrhovou část práce.

2 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU

V analytické části vymezuji základní informace o společnosti, tedy o jejím vzniku, počtu zaměstnanců, předmětu podnikání, sídle a právní formě. Hlavním cílem je seznámení se s jednotlivými druhy práce, strukturou zaměstnanců a mzdovými náklady. Dále v této části analyzuji výši mzdy a příplatků za přesčasovou práci zaměstnanců v hlavní sezoně. Zaměstnavatel nemá odbory, kolektivní smlouva tedy zaměstnancům nezaručuje vyšší než zákonné příplatky. Zjištěné informace z analytické části využívám v návrhové části, kde zaměstnavateli doporučím nejvhodnější variantu na odměňování nového zaměstnance a snížení mzdových nákladů v hlavní sezoně. Vzhledem ke skutečnosti, že si podnikatel přeje zůstat v anonymitě, nebudu dále v práci uvádět název společnosti, DIČ ani IČO.

2.1 Představení zaměstnavatele

Předmět podnikání: Výroba nábytku

Vznik: 2002

Právní forma: Společnost s ručením omezeným

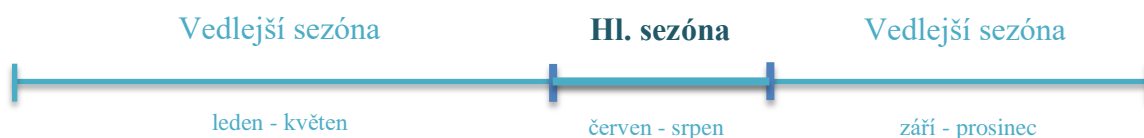
Sídlo: Brno

Počet zaměstnanců: 12 (Administrativní pracovnice, 2016).

Společnost, kterou jsem oslovila, působí na českém trhu již od roku 2002 a za tuto dobu si získala velmi dobrou pověst a široký okruh stálých a spokojených zákazníků. Hlavní podnikatelskou činností zaměstnavatele je výroba dřevěného nábytku. Společnost byla založena jedním společníkem, který je zároveň jednatelem a je zde zaměstnaný spolu s dalšími 11 zaměstnanci. Sídlo podnikatele se nachází v Brně, kde jsou kromě výrobní haly i kancelářské prostory a dvůr pro parkování vozidel, které podnikatel používá (Administrativní pracovnice, 2016).

Vzhledem ke specializaci podnikatele na výrobu zahradního nábytku bychom mohli aktivitu podnikání v kalendářním roce rozdělit do dvou sezón. Jedná se o sezónu hlavní

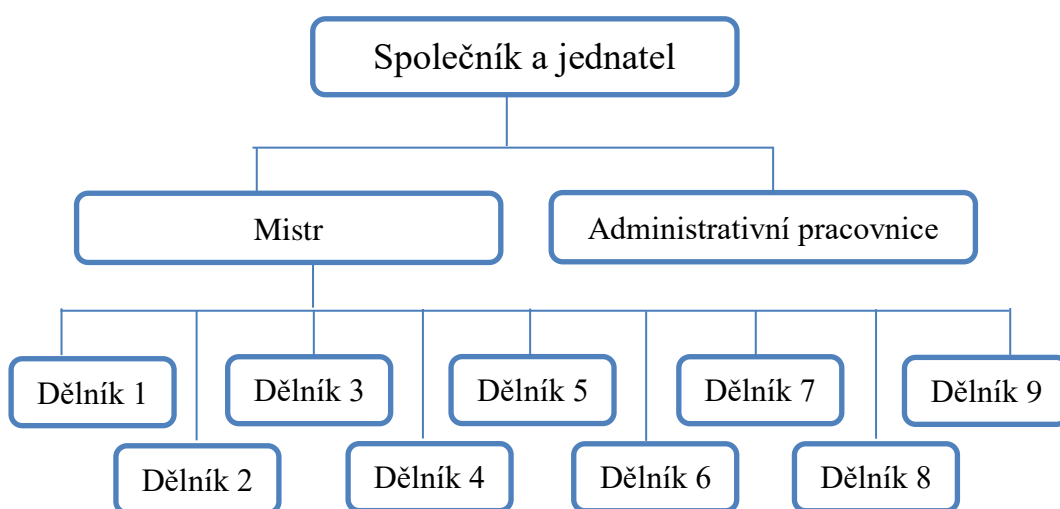
a vedlejší. V hlavní sezoně společnost dosahuje nejvyšších výnosů, avšak v loňském roce došlo i ke zvýšení mzdových nákladů díky přesčasové práci zaměstnanců. Následující obrázek zobrazuje, které měsíce se řadí do hlavní a které do vedlejší sezóny (Administrativní pracovnice, 2017).



Obr. 1: Rozdělení sezóny na hlavní a vedlejší (Zdroj: vlastní zpracování dle interních dokumentů společnosti)

2.2 Organizační zaměstnavatele

V současné době je ve společnosti zaměstnaných celkem 12 zaměstnanců. Vzhledem k oboru podnikání jsou ve společnosti zaměstnání především muži, žena zde pracuje pouze na ekonomickém oddělení. Vývoj počtu zaměstnanců měl od vzniku společnosti rostoucí tendenci, především díky kvalitě výrobků, nárůstu počtu nových zákazníků a následné modernizaci strojů a nákupu nového vybavení dílny (Administrativní pracovnice, 2016).



Obr. 2: Organizační struktura společnosti (Zdroj: vlastní zpracování dle interních dokumentů)

2.2.1 Zaměstnanci společnosti

Jak je patrné ze schématu výše v čele společnosti stojí společník a jednatel v jedné osobě, který odpovídá za fungování celé společnosti a zároveň je zaměstnaný jako obchodního zástupce. Náplní jeho práce je komunikace s klienty, dohlíží na dodržování zásad společnosti a na provoz celé společnosti, ve spolupráci s účetní organizuje výběrové řízení nových zaměstnanců a zajištění objednávek. Náplní práce administrativní pracovnice je zajištění veškeré administrativy spojené s chodem společnosti, výpočet mezd a jejich výplata, vystavování faktur, úhrada přijatých faktur, komunikace s pojišťovnami, finančním úřadem a dalšími institucemi, vedení osobních spisů a pracovně právní agendy. Provoz výroby, objednávky materiálu, dohlížení nad dodržováním bezpečnosti práce, rozdělování pracovních úkolů a organizaci zpracování zakázek má na starosti mistr. Plány, kdy a co se bude vyrábět, pak sestavuje s jednatelem společnosti. Poslední skupinou zaměstnanců jsou dělníci ve výrobě, kteří vyhotovují zakázky podle pokynů nadřízeného (Administrativní pracovnice, 2016).

Pracovní poměr uzavírá zaměstnavatel se všemi zaměstnanci na základě pracovní smlouvy bez ohledu na druh vykonávané práce. O náležitostech pracovní smlouvy podrobněji pojednává kapitola 1.3.1. Pracovní smlouvu zaměstnavatel se všemi zaměstnanci uzavírá na dobu určitou, a to na 3 roky. V pracovní smlouvě je dále sjednána zkušební doba v délce trvání 3 měsíců. Zároveň má každý zaměstnanec podepsané prohlášení poplatníka daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr zaměstnavatel v současné době nevyužívá (Administrativní pracovnice, 2017).

2.2.2 Požadavky na nové zaměstnance

Mezi požadavky zaměstnavatele na zaměstnance patří zejména spolehlivost, důslednost, manuální zručnost a dodržování standardního rozsahu pracovní doby, tj. 40 hodin týdně. Předchozí zkušenosti ze stejného či podobného oboru jsou výhodou, nikoliv však podmínkou. Nové zaměstnance ve výrobě vždy zaučuje mistr spolu s dalšími dělníky (Jednatel, 2016).

2.2.3 Pracovní doba

Pracovní doba zaměstnanců se liší dle druhů práce. Skupina dělníků spolu s mistrem pracují ve vedlejší sezóně v pravidelných osmihodinových směnách. Během hlavní sezóny, tedy v měsících červen, červenec a srpen, navíc každý z nich v roce 2016 odpracoval 5 hodin práce přesčas každé dvě soboty v měsíci, tzn. každý zaměstnanec s druhem práce dělník, odpracoval 30 hodin práce přesčas v celé hlavní sezóně. Administrativní pracovnice má pracovní dobu stejnou během celého kalendářního roku, bez ohledu na sezónu, a to osm hodin denně (Administrativní pracovnice, 2016).

2.3 Proces přijímání zaměstnanců

Dle pracovního řádu společnosti lze do pracovního procesu přijmout zaměstnance splňujícího kvalifikační požadavky pro činnost, kterou má vykonávat. Zaměstnavatel nejčastěji přijímá nové zaměstnance na základě doporučení nebo inzerce. Každý uchazeč je vyzván k zaslání životopisu, podle kterého jednatel spolu s administrativní pracovnicí vyberou vhodné uchazeče a ty pak pozvou na osobní pohovor. Zde musí každý z uchazečů předložit další dokumenty jako např. doklad o nejvyšším vzdělání a vyplnit krátký dotazník. Pokud je vybrán vhodný kandidát administrativní pracovnice připraví potřebné podklady k přijetí zaměstnance. Uchazeč absolvuje lékařskou prohlídku, podepíše pracovní smlouvu, je seznámen s interními pravidly společnosti a s pravidly bezpečnosti a ochrany, a tím jsou splněny formální požadavky pro budoucí vznik pracovního poměru (Administrativní pracovnice, 2017).

2.4 Mzdové náklady zaměstnavatele

Mezi mzdové náklady zaměstnavatele patří hrubá mzda zaměstnanců, náklady na pojistné na veřejné zdravotní pojištění a pojistné na sociální zabezpečení. Zákonné odvody jsou podrobněji popsány v kapitole 1.10. Dále jsou do mzdových nákladů zahrnovány příplatky za práci přesčas a za práci o víkendu, o kterých je pojednáváno v kapitolách 1.6.3 a 1.6.4. Ke zpracování, evidenci a výpočtu mezd používá zaměstnavatel účetní program Money S3, kde dále eviduje veškeré informace o odpracovaných hodinách a čerpané dovolené (Jednatel, 2017).

2.5 Analýza mzdových nákladů

V této kapitole se zaměřuji na analýzu současných mzdových nákladů zaměstnavatele, na jejich mzdy za jednotlivé druhy práce, příplatky za práci přesčas a za práci o víkendu a povinné odvody. Výpočty mzdových nákladů jsou pouze orientační, protože při výpočtech nepočítám s náhradou mzdy za dovolenou či pracovní neschopností zaměstnanců, neboť se tyto náhrady budou každý rok lišit. Někteří ze zaměstnanců uplatňují slevu na dítě dle § 35c zákona o daních z příjmu, což do výpočtů také nezahrnuji. Tato sleva má sice vliv na výši čisté mzdy zaměstnance, ale celkové měsíční náklady zaměstnavatele na zaměstnance se tím neliší. Do tabulky jsem tedy pro usnadnění zahrnula pouze slevu na poplatníka, na kterou mají nárok všichni zaměstnanci ve stejné výši (Administrativní pracovnice, 2017).

Ve svých výpočtech uvádím mzdové náklady za rok 2016, neboť právě v tomto roce došlo k výraznému nárůstu poptávky a zaměstnanci v hlavní sezóně vykonávali práci přesčas. Mzdové náklady za rok 2017 v práci dále neuvádím, jelikož v měsících leden – květen zaměstnanci nevykonávali práci přesčas a nedošlo ke zvýšení mzdových nákladů zaměstnavatele. Pro účely práce nejsou tedy mzdové náklady za tyto měsíce podstatné (Administrativní pracovnice, 2017).

2.5.1 Mzdové náklady zaměstnavatele ve vedlejší sezóně – druh práce dělník

Hrubá měsíční mzda pro zaměstnance vykonávající druh práce dělník je stanovena na 19 500 Kč měsíčně. V tabulce níže jsem vypočítala měsíční a celkové mzdové náklady zaměstnavatele ve vedlejší sezóně, tedy bez příplatků za práci přesčas. V druhém sloupci tabulky jsem uvedla mzdové náklady na jednoho zaměstnance, a ve třetím sloupci mzdové náklady na 9 zaměstnanců, tedy na všechny zaměstnance s druhem práce dělník (Administrativní pracovnice, 2017).

Tab. 3: Mzdové náklady na zaměstnance ve vedlejší sezóně - druh práce dělník (Zdroj: vlastní zpracování dle interních dokumentů společnosti)

Výpočet mzdy ve vedlejší sezóně - druh práce dělník		
	1 zaměstnanec	9 zaměstnanců
Hrubá mzda	19 500 Kč	175 500 Kč
SP za zaměstnavatele	4 875 Kč	43 875 Kč
ZP za zaměstnavatele	1 755 Kč	15 795 Kč
SP za zaměstnance	1 268 Kč	11 412 Kč
ZP za zaměstnance	878 Kč	7 902 Kč
Superhrubá mzda	26 130 Kč	235 170 Kč
Superhrubá mzda po zaokrouhlení	26 200 Kč	235 800 Kč
Záloha na daň	3 930 Kč	35 370 Kč
Sleva na dani (poplatník)	2 070 Kč	18 630 Kč
Záloha na daň po slevě	1 860 Kč	16 740 Kč
Čistá mzda zaměstnance	15 494 Kč	139 446 Kč
Celkové měsíční mzdové náklady na zaměstnance ve vedlejší sezóně	26 130 Kč	235 170 Kč
Celkové mzdové náklady na všechny zaměstnance ve vedlejší sezóně	2 116 530 Kč	

Jak je vidět z tabulky, celkové měsíční náklady zaměstnavatele činí 26 130 Kč na jednoho zaměstnance a 235 170 Kč na všech devět zaměstnanců. Velkou část těchto nákladů tvoří pojistné na sociální zabezpečení a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění. Celkové náklady na zaměstnance s druhem práce dělník ve vedlejší sezóně tedy činí 2 116 530 Kč za rok.

2.5.2 Mzdové náklady zaměstnavatele za práci přesčas – druh práce dělník

Zaměstnavatel se v roce 2016 v měsících červen, červenec a srpen potýkal s nárůstem mzdových nákladů. To bylo způsobeno zejména zvýšenou poptávkou po sezónním zboží. V těchto měsících každý zaměstnanec s druhem práce dělník navíc chodil do práce i v sobotu na pravidelné 5 hodinové směny. Ty byly zaměstnavatelem rozvrženy tak, že každý ze zaměstnanců odpracoval 10 hodin práce přesčas měsíčně, tzn. dvě

soboty v měsíci. Za tyto odpracované hodiny je zaměstnavatel povinen uhradit každému zaměstnanci mzdu za práci přesčas spolu s příplatkem za práci přesčas a za práci o víkendu. Zaměstnavatel nemá odbory a zaměstnancům tedy přísluší příplatky za práci přesčas a o víkendu v zákonné výši (Administrativní pracovnice, 2017). Těmito příplatky se zvyšuje hrubá mzda zaměstnance, zákonné odvody a tím i celkové mzdové náklady. Následující tabulky jsem rozdělila dle měsíců a čtvrtletí. Hlavní sezóna je totiž rozdělená do dvou čtvrtletí a zaměstnancům se tedy mění průměrný hodinový výdělek a tím i výše příplatků. Podrobněji o této problematice pojednává kapitola 1.7.

První tabulka se týká druhého čtvrtletí, do kterého spadá měsíc červen. Pro tento měsíc roku 2016 činil průměrný hodinový výdělek zaměstnanců 112,5 Kč a fond pracovní doby byl 176 hodin. Ve druhém a třetím sloupci tabulky je tedy znázorněno zvýšení mzdových nákladů za práci přesčas na 1 a všech 9 zaměstnanců za první měsíc hlavní sezóny (Administrativní pracovnice, 2017).

Tab. 4: Měsíční mzdové náklady na zaměstnance za práci přesčas v II. čtvrtletí - druh práce dělník (Zdroj: vlastní zpracování dle interních dokumentů společnosti)

Výpočet mzdy za práci přesčas - druh práce dělník		
	1 zaměstnanec	9 zaměstnanců
Hrubá mzda bez příplatků	19 500 Kč	175 500 Kč
Mzda za práci přesčas	1 108 Kč	9 972 Kč
Příplatek za práci přesčas	281 Kč	2 529 Kč
Příplatek za sobotu a neděli	113 Kč	1 017 Kč
Navýšená hrubá mzda	21 002 Kč	189 018 Kč
SP za zaměstnavatele	5 251 Kč	47 259 Kč
ZP za zaměstnavatele	1 890 Kč	17 010 Kč
SP za zaměstnance	1 366 Kč	12 294 Kč
ZP za zaměstnance	946 Kč	8 514 Kč
Superhrubá mzda	28 143 Kč	253 287 Kč
Superhrubá mzda po zaokrouhlení	28 200 Kč	253 800 Kč
Záloha na daň	4 230 Kč	38 070 Kč
Sleva na dani (poplatník)	2 070 Kč	18 630 Kč
Záloha na daň po slevě	2 160 Kč	19 440 Kč
Čistá mzda zaměstnance	16 530 Kč	148 770 Kč
Celkové měsíční mzdové náklady na zaměstnance v měsíci červen	28 143 Kč	253 287 Kč

Druhá tabulka znázorňuje měsíce červenec a srpen, které spadají do třetího čtvrtletí. Pro tyto měsíce činil průměrný hodinový výdělek 113,21 Kč a fond pracovní doby v roce 2016 byl 168 hodin pro měsíc červenec a 184 hodin pro měsíc srpen (Administrativní pracovnice, 2017).

Tab. 5: Mzdové náklady na zaměstnance za práci přesčas v III. čtvrtletí - druh práce dělník (Zdroj: vlastní zpracování dle interních dokumentů společnosti)

Výpočet mzdy za práci přesčas - druh práce dělník				
	červenec		srpen	
	1 zaměstnanec	9 zaměstnanců	1 zaměstnanec	9 zaměstnanců
Hrubá mzda bez příplatků	19 500 Kč	175 500 Kč	19 500 Kč	175 500 Kč
Mzda za práci přesčas	1 161 Kč	10 449 Kč	1 060 Kč	9 540 Kč
Příplatek za práci přesčas	283 Kč	2 547 Kč	283 Kč	2 547 Kč
Příplatek za sobotu a neděli	113 Kč	1 017 Kč	113 Kč	1 017 Kč
Navýšená hrubá mzda	21 057 Kč	189 513 Kč	20 956 Kč	188 604 Kč
SP za zaměstnavatele	5 265 Kč	47 385 Kč	5 239 Kč	47 151 Kč
ZP za zaměstnavatele	1 895 Kč	17 055 Kč	1 886 Kč	16 974 Kč
SP za zaměstnance	1 369 Kč	12 321 Kč	1 363 Kč	12 267 Kč
ZP za zaměstnance	948 Kč	8 532 Kč	944 Kč	8 496 Kč
Superhrubá mzda	28 217 Kč	253 953 Kč	28 081 Kč	252 729 Kč
Superhrubá mzda po zaokrouhlení	28 300 Kč	254 700 Kč	28 100 Kč	252 900 Kč
Záloha na daň	4 245 Kč	38 205 Kč	4 215 Kč	37 935 Kč
Sleva na dani (poplatník)	2 070 Kč	18 630 Kč	2 070 Kč	18 630 Kč
Záloha na daň po slevě	2 175 Kč	19 575 Kč	2 145 Kč	19 305 Kč
Čistá mzda zaměstnance	16 565 Kč	149 085 Kč	16 504 Kč	148 536 Kč
Celkové měsíční mzdové náklady na zaměstnance	28 217 Kč	253 953 Kč	28 081 Kč	252 729 Kč

Jak je vidět z Tab. 4 uvedené na straně 36 a z Tab. 5 výše, měsíční hrubá mzda zaměstnanců se v jednotlivých měsících hlavní sezóny liší. V červnu činily měsíční mzdové náklady na jednoho zaměstnance 28 143 Kč, v červenci 28 217 Kč a v srpnu 28 081 Kč. Po sečtení je tedy zřejmé, že celkové náklady v celé hlavní sezóně na jednoho zaměstnance činily 84 441 Kč za rok, tedy 759 969 Kč na všech 9 zaměstnanců. Rozdíl ve výši měsíčních mzdových nákladů v jednotlivých měsících

hlavní sezóny je způsoben odlišnou výší mzdy za práci přesčas a příplatků, neboť jsou závislé na průměrném hodinovém výdělků a fondu pracovní doby, který byl v každém měsíci jiný.

2.5.3 Mzdové náklady zaměstnavatele – druh práce administrativní pracovníce, obchodní zástupce, mistr

Níže uvedená tabulka znázorňuje mzdové náklady na administrativní pracovníci, mistra a obchodního zástupce. Zmíněné zaměstnance jsem uvedla do jedné tabulky, neboť jsou jediní, kteří tento druh práce vykonávají, a žádný z nich nevykonával práci přesčas. Uvedené celkové náklady jsou tudíž, bez uvážení náhrady mzdy za dovolenou či pracovní neschopnosti, pro zaměstnavatele stejné každý měsíc a tabulku není třeba dále rozšiřovat (Administrativní pracovníce, 2017).

Tab. 6: Mzdové náklady na zaměstnance - druh práce administrativní pracovník, obchodní zástupce, mistr (Zdroj: vlastní zpracování dle interních dokumentů společnosti)

Výpočet mzdy - druh práce administrativní pracovníce, obchodní zástupce, mistr			
	Administrativní pracovník	Obchodní zástupce	Mistr
Hrubá mzda	25 000 Kč	30 000 Kč	24 500 Kč
SP za zaměstnavatele	6 250 Kč	7 500 Kč	6 125 Kč
ZP za zaměstnavatele	2 250 Kč	2 700 Kč	2 205 Kč
SP za zaměstnance	1 625 Kč	1 950 Kč	1 593 Kč
ZP za zaměstnance	1 125 Kč	1 350 Kč	1 103 Kč
Superhrubá mzda	33 500 Kč	40 200 Kč	32 830 Kč
Základ daně zálohové	33 500 Kč	40 200 Kč	32 900 Kč
Záloha na daň	5 025 Kč	6 030 Kč	4 935 Kč
Sleva na dani (poplatník)	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč
Záloha na daň po slevě	2 955 Kč	3 960 Kč	2 865 Kč
Čistá mzda zaměstnance	19 295 Kč	22 740 Kč	18 939 Kč
Celkové měsíční mzdové náklady na zaměstnance	33 500 Kč	40 200 Kč	32 830 Kč
Celkové roční mzdové náklady na zaměstnance	402 000 Kč	482 400 Kč	393 960 Kč

2.6 Roční mzdové náklady zaměstnavatele

Z výpočtů uvedených výše je zřejmé, že celkové mzdové náklady zaměstnavatele na zaměstnance se liší podle sezóny. Tabulka níže zobrazuje výši celkových ročních nákladů zaměstnavatele na všechny zaměstnance, tedy za vedlejší i hlavní sezónu dohromady. Pro zjištění ročních nákladů zaměstnavatele jsem nejprve zjistila roční náklady na všechny zaměstnance s druhem práce dělník za obě sezóny dohromady, tedy součtem celkových mzdových nákladů ve vedlejší sezóně z Tab. 3 uvedené na straně 34 s měsíčními mzdovými náklady za měsíc červen z Tab. 4 uvedené na straně 36 a měsíčními mzdovými náklady za měsíce červenec a srpen z Tab. 5 uvedené na straně 37. K těmto nákladům jsem pak dále přičetla celkové roční náklady na ostatní zaměstnance, tedy na administrativní pracovníci, mistra a obchodního zástupce z Tab. 6 uvedené na straně 38.

Tab. 7: Celkové roční náklady na všechny zaměstnance (Zdroj: vlastní zpracování dle interních dokumentů společnosti)

Celkové roční náklady zaměstnavatele na všechny zaměstnance	
	Rok 2016
Mzdy za práci přesčas	29 961 Kč
Příplatky za práci přesčas	7 623 Kč
Příplatky za sobotu a neděli	3 051 Kč
Hrubé mzdy	3 276 135 Kč
SP za zaměstnavatele	775 170 Kč
ZP za zaměstnavatele	279 054 Kč
SP za zaměstnance	201 606 Kč
ZP za zaměstnance	139 596 Kč
Superhrubé mzdy	4 154 859 Kč
Záloha na daň	624 420 Kč
Sleva na dani (poplatník)	298 080 Kč
Zálohy na daň po slevě	326 340 Kč
Čisté mzdy zaměstnanců	2 433 093 Kč
Roční mzdové náklady zaměstnavatele	4 154 859 Kč

2.7 Shrnutí analytické části

V analytické části jsem nejprve představila podnikatele, znázornila strukturu zaměstnanců a popsala požadavky na zaměstnance společnosti. Poté jsem přiblížila současný stav odměňování zaměstnanců a provedla propočty mzdových nákladů v hlavní a vedlejší sezóně roku 2016. Zaměřila jsem se zejména na zaměstnance s druhem práce dělník, neboť právě tito zaměstnanci v hlavní sezóně v roce 2016 pracovali přesčas a tím došlo ke zvýšení mzdových nákladů zaměstnavatele. Na závěr jsem uvedla celkové mzdové náklady na všechny zaměstnance za celý rok bez ohledu na sezóny. Výsledky provedených analýz jsem použila v poslední části práce, která se týká vlastních návrhů řešení.

3 VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ

Cílem této kapitoly je na základě výsledků analytické části a poznatků z teoretické části navrhnout snížení mzdových nákladů zaměstnavatele. Zaměřuji se zejména na snížení mzdových nákladů v hlavní sezóně, tedy v měsících červen, červenec a srpen, na zaměstnance s druhem práce dělník. Zaměstnavateli předkládám několik návrhů pro úsporu mzdových nákladů a zároveň vybírám nejefektivnější řešení pro snížení mzdových nákladů.

3.1 Návrhy na snížení mzdových nákladů v hlavní sezóně

V této části se zabývám jednotlivými návrhy na snížení mzdových nákladů v hlavní sezóně, tedy v měsících červen, červenec a srpen. Dle výsledků analytické části je zřejmé, že zaměstnanci s druhem práce dělník odpracovali v loňském roce každý 10 hodin práce přesčas za jeden měsíc hlavní sezóny. Všichni dohromady tedy odpracovali 90 hodin práce přesčas za jeden měsíc a 270 hodin práce přesčas během celé hlavní sezóny. Zaměstnavatel je za tuto práci povinen platit mzdu za práci přesčas spolu s příplatky za práci přesčas a příplatky za práci o víkendu. Tím došlo ke zvýšení hrubé a superhrubé mzdy, tedy i ke zvýšení celkových nákladů zaměstnavatele.

Vzhledem ke skutečnosti, že jde o práci v letních měsících, v období prázdnin, mohl by zaměstnavatel zaměstnat studenty prostřednictvím některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a tím snížit celkové mzdové náklady. Problematika dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je blíže popsána v kapitole 1.5.

3.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

V této části návrhů řešení se tedy zabírám dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Na základě výpočtů zaměstnavateli doporučuji úsporu mzdových nákladů a předkládám nejvhodnější variantu jak z ekonomického, tak daňového hlediska. Dále zde hodnotím jaké výhody a nevýhody může zaměstnavateli přinést tento druh pracovněprávního vztahu.

Odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr porovnávám s náklady za přesčasovou práci zaměstnanců, tedy se mzdou a příplatky, které přísluší zaměstnancům za odvedenou práci přesčas. Dle výsledků analytické části je zřejmé, že mzda za práci přesčas a příplatky za práci přesčas a o víkendu se v roce 2016 v jednotlivých měsících hlavní sezóny lišily dle fondu odpracovaných hodin a průměrného hodinového výdělku. Po sečtení mezd za práci přesčas s příplatky za práci přesčas a o víkendu za jednotlivé měsíce hlavní sezóny na všechny zaměstnance s druhem práce dělník z Tab. 4 uvedené na straně 36 a Tab. 5 uvedené na straně 37 je zřejmé, že mzdové náklady za přesčasovou práci činí dohromady 40 635 Kč. Tímto nárůstem mzdových nákladů však došlo i ke zvýšení základní mzdy zaměstnanců a tedy i vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění. K vyčíslení celkových mzdových nákladů za přesčasovou práci v hlavní sezóně je tedy nutné k těmto nákladům za přesčasovou práci dále přičíst náklady na sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem ve výši 34 %. Celkové mzdové náklady zaměstnavatele za přesčasovou práci zaměstnanců tedy činily 54 459 Kč za celou hlavní sezónu za rok 2016.

3.2.1 Dohoda o provedení práce

V této části navrhuji zaměstnavateli přijmout zaměstnance na základě dohody o provedení práce, který by byl zaměstnaný v období červen – srpen. Odpracovaná doba v tomto případě nesmí přesáhnout 300 hodin za kalendářní rok, což by pro potřeby pokrytí přesčasové práce zaměstnanců bylo dostačující. Průměrný hodinový výdělek na zaměstnance s druhem práce dělník v měsíci červen činil 112,5 Kč a 113,21 Kč v měsících červenec a srpen. Zaměstnavateli navrhuji hodinovou odměnu ve výši 100 Kč za hodinu. Při odpracování 90 hodin měsíčně, tedy 270 hodin za celou hlavní sezónu, by ani v jednom měsíci odměna nepřesáhla 10 000 Kč, viz Tab. 8 uvedená na straně 43. V tomto případě by odměna nepodléhala zdravotnímu a sociálnímu pojištění ani za zaměstnance, ani za zaměstnavatele. Blíže o dohodě o provedení práce pojednává kapitola 1.5.1.

Při výpočtech uvažuji, že má zaměstnanec u zaměstnavatele podepsané prohlášení k dani z příjmu fyzických osob, což pro zaměstnance znamená, že je mu snížena záloha na daň o hodnotu měsíčních slev na dani. V případě, že by zaměstnanec toto prohlášení

u zaměstnavatele nepodepsal a jeho odměna z dohody o provedení práce nepřevýšila 10 000 Kč za kalendářní měsíc, podléhala by tzv. srážkové dani ve výši 15 % ze samotného základu daně. Pro zaměstnavatele by to však neznamenovalo zvýšení mzdových nákladů, pouze by zaměstnanci vyplatil odměnu bez 15 % srážkové daně a tu by za něho odvedl příslušnému finančnímu úřadu.

Tab. 8: Výpočet odměny z dohody o provedení práce (Zdroj: vlastní zpracování)

Dohoda o provedení práce		
	1 měsíc	3 měsíce
Výše hodinové odměny	100 Kč/hod	
Počet odpracovaných hodin	90 hod	270 hod
Odměna	9 000 Kč	27 000 Kč
SP za zaměstnavatele	0 Kč	0 Kč
ZP za zaměstnavatele	0 Kč	0 Kč
SP za zaměstnance	0 Kč	0 Kč
ZP za zaměstnance	0 Kč	0 Kč
Záloha na daň	1350 Kč	4050 Kč
Sleva na dani (poplatník)	2 070 Kč	6 210 Kč
Sleva na dani (student)	335 Kč	1005 Kč
Záloha na daň po slevě	0 Kč	0 Kč
Čistá odměna zaměstnance	9 000 Kč	27 000 Kč
Celkové náklady na zaměstnance	9 000 Kč	27 000 Kč

Z uvedených informací vyplývá, že celkové náklady zaměstnavatele na zaměstnance zaměstnaného na základě dohody o provedené práce při odměně 100 Kč za hodinu by činily 27 000 Kč za celou hlavní sezónu. Mzdy za práci přesčas spolu s příplatky za práci přesčas a o víkendu v roce 2016 činily 54 459 Kč, viz kapitola 2.5.2. Pokud bychom uvažovali stejný fond pracovní doby a tedy i stejný průměrný hodinový výdělek jako v roce 2016, celková úspora mzdových nákladů by při využití tohoto návrhu v příštích letech, při současné poptávce po zboží činila 27 459 Kč.

Výhody a nevýhody navrhované varianty

Výhoda této varianty spočívá zejména v úspoře mezd za práci přesčas a příplatků za práci přesčas a o víkendu, neboť dohoda o provedení práce těmto příplatkům nepodléhá a je tedy jedno zda by zaměstnanec práci odváděl v pracovní dny nebo o víkendu. Další výhodou je, že zaměstnavatel není povinen za tohoto zaměstnance odvádět zdravotní a sociální pojištění, které dohromady činí 34 %. Zaměstnanci také nevzniká nárok na dovolenou.

Nevýhodou tohoto pracovněprávního vztahu by mohlo být zaučování nového zaměstnance a je pravděpodobné, že by zpočátku odváděl práci pomaleji než současně zaměstnaní dělníci. Tím by mohlo dojít k navýšení počtu odpracovaných hodin oproti odpracovaným hodinám za práci přesčas a tedy i ke snížení zmiňované úspory mzdových nákladů. Vzhledem k povaze práce však odhaduji dobu zaučení maximálně na 5 - 8 hodin, tedy jeden den. Zvýšení nákladů by tedy činilo 500 - 800 Kč, což je v porovnání s mzdovými náklady za přesčasovou práci zanedbatelné.

3.2.2 Dohoda o pracovní činnosti

Další navrhovanou variantou je přijetí zaměstnance na základě dohody o pracovní činnosti. Podmínkou pro tento druh pracovněprávního vztahu je, že počet odpracovaných hodin nesmí překročit v průměru 20 hodin týdně. Z uvedených informací v analytické části je zřejmé, že za této podmínky by zaměstnavatel pro pokrytí práce přesčas na základě dohody o pracovní činnosti musel přijmout dva zaměstnance.

Stejně jako u dohody o provedení práce navrhuji zaměstnavateli stanovit hodinovou odměnu ve výši 100 Kč. Při rozvržení celkového měsíčního počtu hodin práce přesčas mezi zaměstnance na polovinu tedy tak, že by každý odpracoval 45 hodin měsíčně, by výše odměny činila 4500 Kč. V takovémto případě, neboť je odměna vyšší jak 2500 Kč musí zaměstnavatel odvádět zdravotní i sociální pojištění. Při výpočtech opět uvažuji, že mají oba zaměstnanci u zaměstnavatele podepsané prohlášení k dani z příjmu fyzických osob.

Tab. 9: Výpočet odměny z dohody o pracovní činnosti (Zdroj: vlastní zpracování)

Dohoda o pracovní činnosti				
	1 měsíc		3 měsíce	
	1 zaměstnanec	2 zaměstnanci	1 zaměstnanec	2 zaměstnanci
Výše hodinové odměny	100 Kč/hod			
Počet odpracovaných hodin	45 hod	90 hod	135 hod	270 hod
Hrubá mzda	4 500 Kč	9 000 Kč	13 500 Kč	27 000 Kč
SP za zaměstnavatele	1 125 Kč	2 250 Kč	3 375 Kč	6 750 Kč
ZP za zaměstnavatele	405 Kč	810 Kč	1 215 Kč	2 430 Kč
SP za zaměstnance	293 Kč	586 Kč	879 Kč	1 758 Kč
ZP za zaměstnance	202 Kč	404 Kč	606 Kč	1 212 Kč
Superhrubá mzda	6 030 Kč	12 060 Kč	18 090 Kč	36 180 Kč
Superhrubá mzda po zaokrouhlení	6 100 Kč	12 200 Kč	18 300 Kč	36 600 Kč
Záloha na daň	915 Kč	1 830 Kč	2 745 Kč	5 490 Kč
Sleva na dani (poplatník)	2 070 Kč	4 140 Kč	6 210 Kč	12 420 Kč
Sleva na dani (student)	335 Kč	670 Kč	1 005 Kč	2 010 Kč
Záloha na daň po slevě	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč
Čistá odměna zaměstnance	4 005 Kč	8 010 Kč	12 015 Kč	24 030 Kč
Celkové náklady na zaměstnance	6 030 Kč	12 060 Kč	18 090 Kč	36 180 Kč

Jak je vidět z tabulky celkové náklady zaměstnavatele na dva zaměstnance přijaté na základě dohody o pracovní činnosti činí 36 180 Kč. Mzdy za práci přesčas spolu s příplatky za práci přesčas a o víkendu v roce 2016 činily 54 459 Kč, viz kapitola 2.5.2. Pokud bychom stejně jako u prvního návrhu uvažovali stejný fond pracovní doby a tedy i stejný průměrný hodinový výdělek jako v roce 2016, celková úspora mzdových nákladů by v příštích letech, při současné poptávce po zboží činila 18 279 Kč.

Výhody a nevýhody navrhované varianty

Výhodou dohody o pracovní činnosti je, stejně jako u dohody o provedení práce, že zaměstnavatel není povinen platit příplatky za práci přesčas a za práci o víkendu. Další výhodou je, že zaměstnanci při dohodě o pracovní činnosti také nevzniká nárok na dovolenou. Nevýhodou tohoto řešení je fakt, že je zaměstnavatel za tyto zaměstnance povinen odvádět zdravotní a sociální pojištění ve výši 34 % a tím opět dochází ke zvýšení mzdových nákladů.

3.3 Náhradní volno za práci přesčas

Další návrh úspory mzdových nákladů spočívá ve využití § 114 zákoníku práce tedy v poskytnutí náhradního volna za vykonanou práci přesčas. V takovémto případě zaměstnancům přísluší mzda za práci přesčas ovšem bez příplatku za práci přesčas. Pro zaměstnavatele to tedy znamená úsporu ve výši 25% příplatku.

Důležitou poznámkou při řešení úspory mzdových nákladů při poskytnutí náhradního volna místo příspěvku za práci přesčas je fakt, že poskytnuté náhradní volno je ze zákona neplacené. Zvýšené mzdové náklady za práci přesčas v hlavní sezóně se tedy zaměstnavateli sníží v měsíci, ve kterém budou zaměstnanci čerpat náhradní volno neboť je jim v tomto měsíci krácená dosažená mzda.

Zákoník práce umožňuje, aby byla dosažená mzda za práci přesčas na žádost zaměstnance proplacena až v měsíci, ve kterém čerpá náhradní volno. Právě s touto variantou pro usnadnění a lepší přehled výše úspory dále počítám.

V následující tabulce jsem tedy vyčíslila úsporu mzdových nákladů zaměstnanců s druhem práce dělník při čerpání náhradního volna, kdy jsem k hrubé mzdě která činí 19 500 Kč na jednoho zaměstnance, tedy 175 500 Kč na všech 9 zaměstnanců přičetla pouze příplatky za práci v sobotu a v neděli ve výši 10 %.

Tab. 10: Úspora mzdových nákladů při poskytnutí náhradního volna (Zdroj: vlastní zpracování)

Výpočet mzdy při poskytnutí náhradního volna - druh práce dělník			
	červen	červenec	srpen
	9 zaměstnanců	9 zaměstnanců	9 zaměstnanců
Hrubé mzdy bez příplatků	175 500 Kč	175 500 Kč	175 500 Kč
Mzda za práci přesčas	0 Kč	0 Kč	0 Kč
Příplatek za práci přesčas	0 Kč	0 Kč	0 Kč
Příplatek za sobotu a neděli	1 017 Kč	1 017 Kč	1 017 Kč
Navýšená hrubá mzda	176 517 Kč		
SP za zaměstnavatele	44 127 Kč		
ZP za zaměstnavatele	15 885 Kč		
SP za zaměstnance	11 475 Kč		
ZP za zaměstnance	7 947 Kč		
Superhrubá mzda	236 529 Kč		
Záloha na daň	35 505 Kč		
Sleva na dani (poplatník)	18 630 Kč		
Záloha na daň po slevě	16 875 Kč		
Čistá mzda zaměstnance	140 220 Kč		
Celkové měsíční mzdové náklady na zaměstnance	236 529 Kč		
Celkové mzdové náklady na zaměstnance v hlavní sezóně	709 587 Kč		

Jak je vidět z tabulky výše celkové náklady na zaměstnance by při poskytnutí náhradního volna činily 709 587 Kč. Po odečtení od celkových mzdových nákladů v hlavní sezóně v roce 2016, které dle výpočtu v kapitole 2.5.2 činily 759 969 Kč, dojde k úspoře mzdových nákladů ve výši 50 382 Kč. Úspora spočívá v tom, že zaměstnavatel není povinen zaměstnancům platit příplatky za práci přesčas a mzdy za práci přesčas, která však bude zaměstnancům uhrazena v měsíci čerpání náhradního volna. Pokud však dochází k výkonu práce přesčas o víkendu a zaměstnanci je poskytnuto náhradní

volno, nemá tato skutečnost žádný vliv na příplatek za práci o víkendu a zaměstnanec na něho má nárok v plné výši.

Navrhovaná varianta je však velmi subjektivní neboť podmínkou pro neplacení příplatku za práci přesčas je, že náhradní volno musí být zaměstnancům poskytnuto do 3 kalendářních měsíců od výkonu práce přesčas. V tomto případě by tedy za prvních 90 hodin práce přesčas muselo být zaměstnancům poskytnuto náhradní volno nejpozději v září, což je jak jsem zjistila z rozhovoru se zaměstnavatelem nepravděpodobné (Jednatel, 2017). V tomto měsíci sice nejsou zaměstnanci povinni konat práci přesčas, a již není řazen do hlavní sezóny, ale zakázky v roce 2016 klesly pouze částečně. Z uvedených informací tedy vyplývá, že i když zaměstnanci nemuseli pracovat přesčas, není zaručené, že by zaměstnavatel v tomto měsíci mohl náhradní volno zaměstnancům poskytnout. V tomto případě je třeba brát v úvahu i fakt, že by někteří zaměstnanci mohli čerpat řádnou dovolenou, a tak by mohlo dojít k situaci, že by zaměstnavatel neměl dostatečný počet zaměstnanců pro pokrytí práce na zakázkách. Mohlo by se tedy stát, že by se zvýšení mzdových nákladů o příplatky za práci přesčas a příslušné mzdy za odpracované hodiny pouze odsunulo na další měsíce. Stejně tak je tomu i v dalším měsíci, ve kterém by museli zaměstnanci čerpat náhradní volno za práci přesčas odpracovanou v červenci.

Dle informací od podnikatele by mohli zaměstnanci čerpat náhradní volno pravděpodobně až v měsíci listopad, to znamená za třetinu odpracovaných hodin práce přesčas. Výpočet úspory mzdových nákladů této varianty je součástí dalšího návrhu (Jednatel, 2017).

Výhody a nevýhody navrhovaného řešení

Výhodou tohoto návrhu jsou zejména nejvyšší úspory mzdových nákladů za práci přesčas, neboť poskytnuté náhradní volno je neplacené a zvýšené mzdové náklady v hlavní sezóně jsou následně vykompenzovány snížením mzdových nákladů v měsíci čerpání náhradního volna, popřípadě je mzda na žádost zaměstnance vyplacena až v měsíci čerpání náhradního volna. Současně je pokryta práce na zakázkách v hlavní sezóně bez potřeby přijetí a zaučování nových zaměstnanců.

Nevýhodou této varianty je, že při úvaze stejné poptávky po zboží jako v loňském roce nemůže zaměstnavatel zaměstnancům poskytnutí náhradního volna zaručit, a tak by mohlo dojít pouze k odložení zvýšených mzdových nákladů do vedlejší sezóny.

3.4 Dohoda o provedení práce a náhradní volno za práci přesčas

Posledním návrhem je kombinace dvou výše doporučených variant, konkrétně dohody o provedení práce a poskytnutí náhradního volna místo práce přesčas. Zaměstnavateli bych doporučila přijmout zaměstnance na základě dohody o provedení práce na měsíc červen a červenec a poskytnutí náhradního volna zaměstnancům za měsíc srpen. Výše hrubých mezd by při výše hrubé mzdy 19 500 Kč na jednoho zaměstnance pak na všechny zaměstnance s druhem práce dělník za měsíce červen a červenec činila 351 000 Kč, kterou je pro vyčíslení celkových mzdových nákladů potřeba dále navýšit o povinné odvody zaměstnavatele ve výši 34 %. Celkové náklady na zaměstnance v těchto měsících tedy činí 470 340 Kč. Výši mzdových nákladů na zaměstnance přijatého na tyto měsíce na základě dohody o provedení práce jsem čerpala z Tab. 8 na straně 43. Výši mzdových nákladů za měsíc srpen jsem pak čerpala z Tab. 10 na straně 47.

Tab. 11: Výpočet mzdových nákladů při přijetí nového zaměstnance na základě dohody o provedení práce a poskytnutí náhradního volna (Zdroj: vlastní zpracování)

Dohoda o provedení práce a náhradní volno za práci přesčas			
	Dohoda o provedení práce + 9 zaměstnanců		Poskytnutí náhradního volna
Období	červen - červenec		srpen
Hrubá mzda/odměna	351 000 Kč	100 Kč/hod	175 500 Kč
Příplatek za sobotu a neděli	-	-	1 017 Kč
Navýšená hrubá mzda/odměna	351 000 Kč	18 000 Kč	176 517 Kč
SP za zaměstnavatele	87 750 Kč	0 Kč	44 127 Kč
ZP za zaměstnavatele	31 590 Kč	0 Kč	15 885 Kč
SP za zaměstnance	22 824 Kč	0 Kč	11 475 Kč
ZP za zaměstnance	15 804 Kč	0 Kč	7 947 Kč
Superhrubá mzda/odměna	470 340 Kč	18 000 Kč	236 529 Kč
Záloha na daň	70 740 Kč	2 700 Kč	35 505 Kč
Sleva na dani (poplatník)	37 260 Kč	4 140 Kč	18 630 Kč
Sleva na dani (student)	-	670 Kč	-
Záloha na daň po slevě	33 480 Kč	0 Kč	16 875 Kč
Čistá odměna zaměstnance	278 892 Kč	18 000 Kč	140 220 Kč
Celkové mzdové náklady na zaměstnance	470 340 Kč	18 000 Kč	236 529 Kč
Celkové mzdové sezónní náklady na zaměstnance	724 869 Kč		

Jak je vidět z tabulky celkové sezónní náklady by při poslední navrhované variantě činily celkem 724 869 Kč za celou hlavní sezónu. Po odečtení od celkových mzdových nákladů v hlavní sezóně v roce 2016, které dle výpočtu v kapitole 2.5.2 činily 759 969 Kč, by zaměstnavatel dosáhl celkové úspory ve výši 35 100 Kč.

Výhody a nevýhody navrhované varianty

Výhodou této varianty je poměrně vysoká úspora mzdových nákladů neboť zaměstnavatel není povinen platit příplatky za práci přesčas a příplatky za práci

v sobotu hradí zaměstnancům pouze za jeden měsíc. Stejně jako u prvního návrhu, zde platí, že zaměstnavatel ušetří povinné odvody za zaměstnance zaměstnaného na základě dohody o provedení práce, které činí 34 %. Nevýhodou je opět zaučení nového zaměstnance a možné navýšení počtu odpracovaných hodin oproti odpracované práci přesčas za měsíce červen a červenec.

3.5 Shrnutí a zhodnocení návrhů úspory mzdových nákladů

Na základě provedené analýzy a poznatků z teoretické části jsem zaměstnavateli navrhla celkem čtyři návrhy pro možnou úsporu mzdových nákladů. V tabulce níže můžeme vidět, jakého snížení by zaměstnavatel dosáhl při využití jednotlivých návrhů. Podrobné výpočty výše úspor mzdových nákladů jsou uvedeny v kapitolách 3.1 až 3.4 u jednotlivých návrhů.

Tab. 12: Roční úspora mzdových nákladů jednotlivých návrhů (Zdroj: vlastní zpracování)

Roční úspory mzdových nákladů	
Navrhované varianty	Výše úspory
Dohoda o provedení práce	27 459 Kč
Dohoda o pracovní činnosti	18 279 Kč
Poskytnutí náhradního volna	50 382 Kč
Dohoda o provedení práce + poskytnutí náhradního volna	35 100 Kč

První a druhý návrh spočíval v přijetí zaměstnanců na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Výhodou obou navrhovaných variant je především to, že zaměstnavatel není povinen těmto zaměstnancům proplácet příplatky za práci přesčas a za práci v sobotu a v neděli a tím může dosáhnout značné úspory mzdových nákladů. Při porovnání těchto variant bych zaměstnavateli doporučila přijmout zaměstnance na základě dohody o provedení práce, neboť je pro něho z mnoha hledisek výhodnější. Výhody spočívají především ve vyšší úspoře mzdových nákladů, neboť zaměstnavatel neodvádí zdravotní a sociální pojištění a v počtu nově přijatých zaměstnanců. Jak již bylo uvedeno výše, zaměstnavatel by na základě dohody o pracovní činnosti musel pro

pokrytí přesčasové práce přijmout dva zaměstnance, s čímž by mohlo být spojeno i delší zaučování a riziko navýšení počtu odpracovaných hodin.

Třetí návrh se týkal poskytnutí náhradního volna za všechny odpracované hodiny v hlavní sezóně. Jak je vidět z tabulky, při tomto návrhu by zaměstnavatel dosáhl nejvyšší úspory mzdových nákladů, ale je pro zaměstnavatele těžko realizovatelný, neboť v měsících, ve kterých by zaměstnanci měli čerpat náhradní volno, došlo v roce 2016 jen k částečnému snížení poptávky. Zaměstnavatel by se tak v těchto měsících, za předpokladu, že by někteří ze zaměstnanců mohli čerpat i řádnou dovolenou, mohl potýkat s nedostatkem zaměstnanců. Tento návrh bych tedy zaměstnavateli doporučila pouze při v případě, že by došlo ke snížení poptávky v měsících září a říjen.

Druhou nejvyšší úsporu představuje čtvrtý návrh, kde jsem zaměstnavateli doporučila přijmout jednoho zaměstnance na základě dohody o provedení práce na měsíce červen a červenec a poskytnutí náhradního volna současným zaměstnancům za přesčasovou práci za měsíce srpen. Za předpokladu, že bude zaměstnavatel moci zaměstnancům náhradní volno opravdu poskytnout, shledávám tento návrh jako nejvhodnější jak z ekonomického, tak z daňového hlediska. Úspora mzdových nákladů zde sice není tak vysoká jako u třetího návrhu, ale je snadněji realizovatelný a přijatelnější jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele.

ZÁVĚR

Hlavním cílem práce bylo navrhnout zaměstnavateli úsporu mzdových nákladů v hlavní sezóně a analyzovat přesčasovou práci zaměstnanců. V úvodních kapitolách jsem si stanovila cíle a nastínila důvody zvýšení mzdových nákladů u zaměstnavatele v roce 2016.

V teoretické části práce jsem vymezila problém pracovněprávních vztahů. Zmínila jsem zde důležité pojmy týkající se vzniku a trvání pracovního poměru, a také důležité pojmy z oblasti ekonomie, daní a účetnictví. Analytická část se zabývala délkou pracovní doby, odpracovanými hodinami práce přesčas a mzdovými náklady. Vyčíslila jsem zde výši mzdových nákladů na zaměstnance s druhem práce dělník v hlavní sezóně a porovнала ji s výši mzdových nákladů ve vedlejší sezóně. Na základě provedené analýzy jsem podnikateli doporučila několik návrhů na optimalizaci mzdových nákladů. Následně jsem celou práci předložila podnikateli ke konzultaci a zhodnocení.

První předložený návrh se týkal přijetí zaměstnance na základě dohody o provedení práce. Tento návrh podnikatele velmi zaujal, neboť by v dalších letech dosáhl téměř poloviční úspory mzdových nákladů za odpracované hodiny práce přesčas oproti roku 2016. Druhý návrh se týkal přijetí dvou zaměstnanců na základě dohody o pracovní činnosti. Tento návrh podnikatele příliš nezaujal, protože by musel přijmout dva nové zaměstnance a úspora mzdových nákladů je v porovnání s prvním návrhem výrazně nižší. Třetí návrh spočíval v poskytnutí náhradního volna současným zaměstnancům místo proplácení příplatků za práci přesčas. Tento návrh představuje nejvyšší úsporu mzdových nákladů avšak je dle vyjádření podnikatele v dalších letech, při stejné poptávce po zboží, velmi těžko realizovatelný a nemá o něho zájem. Poslední návrh podnikatele rovněž velmi zaujal, neboť úspora mzdových nákladů je zde také vysoká. I přesto zaměstnavatel shledal první návrh jako nejvhodnější, protože také dosáhne značné úspory mzdových nákladů a zaměstnanci nebudou muset vykonávat žádnou práci přesčas. V tom spatřuje přínos v zachování příznivých podmínek pro zaměstnance, kteří nebudou při výkonu práce přetěžováni a pravděpodobně, jak zaměstnavatel doufá, nebudou mít důvod ke změně zaměstnání.

Cílem této práce byl tedy návrh úspory mzdových nákladů a nalezení nejvhodnější varianty jak z ekonomického, tak daňového i účetního hlediska. Stanovených cílů bylo dosaženo a zaměstnavatel návrhy přijal s tím, že jejich realizaci bude v dalších letech zvažovat.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

ADMINISTRATIVNÍ PRACOVNICE. *Interview*. Brno. 9.2.2017.

ADMINISTRATIVNÍ PRACOVNICE. *Interview*. Brno. 19.1.2017.

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, Pavla HLOUŠKOVÁ, Eva HOFMANNOVÁ, Pavel KNEBL, Zdeněk SCHMIED, Ludmila TOMANDLOVÁ a Ladislav TRYLČ., 2016. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy*. 10. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7263-992-2.

BĚLINA, Miroslav., 2014. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-283-0.

BRŮHA Dominik, Petr BUKOVJAN, Helena ČORNEJOVÁ, a kol., 2016. *Abeceda personalisty 2016*. 7. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7554-003-4.

BRYCHTA, Ivan., 2015. *Meritum daň z příjmů 2015*. 12. vyd. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-462-0.

DANDOVÁ, Eva. Práce konané mimo pracovní poměr – klady a zápory dohod. *Účetnictví bez chyb, pokut a penále: měsíčník pro účetní, auditory, daňové odborníky a mzdové účetní*. 2015, č. 7, s. 69-74. ISSN 1214-522X.

EPRAVO. Pracovní smlouva. *Epravo.cz* [online]. [cit. 2017-03-08]. Dostupné <https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-smlouva-95199.html>

HŮRKA, Petr., 2015. *Pracovní právo*. 2. upravené vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7380-540-1.

HŮRKA Petr, Karel ELIÁŠ, Jakub MORÁVEK a kol., 2014. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. vyd. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7263-857-4.

CHLÁDKOVÁ, Alena a Petr BUKOVJAN., 2015. *Personalistka: dvacetero správného vedení personální agendy*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. ISBN 978-80-7478-692-1.

JANEČKOVÁ, Eva., 2014. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-518-4.

JEDNATEL. *Interview*. Brno. 19.1.2017.

JOUZA, Ladislav. Pracovní poměr na dobu určitou. *Účetnictví bez chyb, pokut a penále: měsíčník pro účetní, auditory, daňové odborníky a mzdové účetní*. 2016, č. 10, s. 68-71. ISSN 1214-522X.

KLÍMOVÁ, Růžena, Karel JANOUŠEK a Jaroslava PFEILEROVÁ., 2016. *Příklady a postupy pro mzdové účetní*. Praha: Verlag Dashöfer. ISSN 1805-7586.

KLJENAK, Dragana, Lukic RADOJKO a Dragica JOVANCEVIC. Labor costs analysis in the trade market of serbia. *Management Research and Practice*. 2015, N.o. 7, s. 59-79. ISSN 1813-5498.

KOCIANOVÁ, Jitka a Jaromír ZRUTSKÝ., 2015. *Pracuje, pracuješ, pracujeme...* Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-813-0.

KUKALOVÁ, Gabriela a Lukáš MORAVEC., 2015. *Systém sociálního zabezpečení a zdravotní pojištění v ČR*. 2. vydání. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta. ISBN 978-80-213-2573-9.

MACHAČ, Martin., 2014. *Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance*. 1. vyd. Brno: BizBooks. ISBN 978-80-265-0266-1.

MPSV. Přehled o vývoji částek minimální mzdy. *Mpsv.cz* [online]. [cit. 2016-11-06]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871>.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše., 2014. *Zákoník práce 2014 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 4. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-2475-124-5.

PAVLÁTOVÁ, Jarmila., 2014. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-507-4.

PORUBIAKOVÁ, Václava., 2015. *Pracovní právo praktické*. 1. vydání. Praha: Academia. ISBN 978-80-200-2543-2.

STRÁNSKÝ, Jaroslav a Denisa HEPPNEROVÁ., 2016. *Zákoník práce ve školské praxi: podle právního stavu ke dni 1. dubna 2016*. 2. vydání. Třinec: RESK, spol. s r.o. ISBN 978-80-87675-12-0.

SCHMIED, Zdeněk, Růžena KLÍMOVÁ, Marie SALAČOVÁ, a kol., 2016 *Průvodce mzdovou problematikou 2016*. 4. aktualizované vydání. Bohuňovice: Oswald. ISBN: 978-80-88128-02-1.

SOUŠKOVÁ, Milena a Michal SPIRIT., 2014. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE. Vysokoškolská učebnice. ISBN 978-80-245-2067-4.

STROUHAL a kol., 2015. *Meritum účetnictví podnikatelů 2015*. 12. vyd. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-689-1.

SYNEK, Miloslav., 2011. *Manažerská ekonomika*. 5., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3494-1.

ŠTOHL, Pavel., 2016. *Daně 2016: výklad a praktické příklady*. 5. vydání. Znojmo: Soukromá vysoká škola ekonomická. ISBN 978-80-87314-79-1.

ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ a kol., 2014. *Abeceda mzdové účetní 2014*. 24. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7263-851-2.

ŠUBRT, Bořivoj., 2016. *Obsluha mzdy a platu*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-008-9.

VANČUROVÁ, Alena a Lenka LÁCHOVÁ., 2016. *Daňový systém ČR 2016*. 13. aktualizované vydání. Praha: Vox. ISBN 978-80-87480-44-1.

VYBÍHAL Václav a kol., 2016. *Mzdové účetnictví 2016: praktický průvodce*. 19. aktualizované vydání. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-0032-3.

Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví ze dne 31. Prosince 1991.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu ze dne 18. prosince 1992.

ZEMAN, Karel. *Metodika pro psaní bakalářských a diplomových prací na Národohospodářské fakultě Vysoké školy ekonomické v Praze* [online]. 2013 [cit. 2017-03-03]. Dostupné z: <http://nf.vse.cz/wp-content/uploads/Metodika-propsan%C3%AD-BP-a-DP2.pdf>

ŽENÍŠKOVÁ, Marta a Jan PŘIB., 2016. *Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady*. 7. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7263-993-9.

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1: Rozdělení sezóny na hlavní a vedlejší.....	30
Obr. 2: Organizační struktura společnosti	30

SEZNAM TABULEK

Tab. 1: Účtování mezd.....	23
Tab. 2: Výpočet čisté mzdy zaměstnance	24
Tab. 3: Mzdové náklady na zaměstnance ve vedlejší sezóně - druh práce dělník.....	34
Tab. 4: Měsíční mzdové náklady na zaměstnance za práci přesčas v II. čtvrtletí - druh práce dělník.....	36
Tab. 5: Mzdové náklady na zaměstnance za práci přesčas v III. čtvrtletí - druh práce dělník	37
Tab. 6: Mzdové náklady na zaměstnance - druh práce administrativní pracovník, obchodní zástupce, mistr.....	38
Tab. 7: Celkové roční náklady na všechny zaměstnance.....	39
Tab. 8: Výpočet odměny z dohody o provedení práce	43
Tab. 9: Výpočet odměny z dohody o pracovní činnosti	45
Tab. 10: Úspora mzdových nákladů při poskytnutí náhradního volna	47
Tab. 11: Výpočet mzdových nákladů při přijetí nového zaměstnance na základě dohody o provedení práce a poskytnutí náhradního volna	50
Tab. 12: Roční úspora mzdových nákladů jednotlivých návrhů	51